

Diensthofd mobiliteit

Leidinggevende	Algemeen directeur
Niveau/Rang	Av
Type functie	Leidinggevend
Weddeschaal	A1 – A3

Functiebeschrijving

Doel van de functie

Wil je meewerken aan een aangenaam, veilig en leefbaar Oudenaarde? Bereid om de regierol op te nemen in het mobiliteitsplan van Oudenaarde?

Als diensthofd mobiliteit ben je verantwoordelijk voor de inhoudelijke kwaliteitszorg en de coördinatie van de voorbereiding en uitvoering van het duurzaam stedelijk verkeer – en mobiliteitsbeleid.

Je vormt een gefundeerde visie over de mobiliteit en adviseert aan het bestuur waar de knelpunten zitten en hoe het beter kan.

Je volgt de laatste maatschappelijke ontwikkelingen en tendensen op vlak van mobiliteit en verkeer.

Resultaatsgebieden

Resultaatsgebieden naar de klant toe

Je zorgt voor de uitvoering en de afhandeling van adviezen die betrekking hebben op mobiliteit en je speelt een cruciale rol in de eindverantwoordelijkheid van de adviezen.

Dit betreft onder andere volgende activiteiten:

- Analyse van vragen die zich aandienen en die meestal via directe collega's of nabije diensten bij de expert terechtkomen.
- Je beslist over het te geven advies van uit een mobiliteit perspectief; al dan niet afgetoetst bij partners die je kan consulteren.
- De mobiliteitsambtenaar bepaalt het eindadvies, dat nadien worden verder gebracht naar bestuur voor keuring en/of implementatie.

Je slaagt er in om op een heldere manier te communiceren met interne en externe partners. Je hebt een duidelijk beeld van de stakeholders die je nodig hebt om je

taak goed uit te voeren. Je neemt initiatief, bewaakt duidelijke communicatielijnen en geeft en ontvangt feedback waar nodig.

Resultaatsgebieden op vlak van organisatieprocessen en interne controle

- Leidinggeven, coachen en opvolgen van medewerkers.
- De interne organisatie structureren: verantwoordelijkheid voor de interne werking van de dienst/bestuur (organisatie, planning van het werk, verdeling taken, personeelsbeoordeling, ...), overleg plegen met en rapporteren aan de algemeen directeur.
- Zorg dragen voor een optimale communicatie- en informatiedoorstroming binnen het lokaal bestuur.
- Aansturen van de voorbereiding, de opmaak en rapportering van de meerjarenplanning evenals de beheersing van de beleidsinformatie.
- Verantwoordelijkheid nemen voor de administratieve en inhoudelijke coördinatie van de dossiers binnen de het lokaal bestuur/de dienst.
- Delegeren van administratieve procedures en het opvolgen van de wetgeving.
- Verantwoordelijkheid nemen voor het structureren van het intern overleg binnen het de dienst.
- Evalueren van de dienstverlening aan de hand van de kwaliteit van de gepresteerde dienstverlening aan de verschillende doelgroepen.
- Toezicht houden op de uitvoering van de beleidsbeslissingen.

Resultaatsgebieden vanuit het financiële perspectief

- Kosten-efficiënt omgaan met de middelen.
- Verantwoordelijkheid voor een goed beheer van de budgetten die betrekking hebben op het beleidsdomein van de dienst.
- Verantwoordelijkheid voor de resultaten van de dienst.
- Realiseren van een efficiënt kosten- en tijdsbeheer.

Resultaatsgebieden op vlak van innovatie

- Openstaan voor vernieuwing en deze toepassen in het werkveld.
 - Verantwoordelijkheid nemen voor het beleidsvoorbereidend werk dat betrekking heeft op het beleidsdomein van de dienst, initiatief nemen en actief participeren met betrekking tot de beleidsvoorbereiding en dit in overleg met de algemeen directeur en het schepencollege.
 - Verantwoordelijkheid nemen voor de beleidsrapportering en beleidsadvisering aan de beleidsorganen over alle aspecten binnen het eigen domein.
 - Informeren van het bestuur en collega's over activiteiten en ontwikkelingen die betrekking hebben op hun beleidsdomein.
-

Competenties

Kerncompetenties	Omschrijving
Klantgerichtheid	Zowel interne als externe klanten benaderen vanuit een houding die erop is gericht om hen optimaal te ondersteunen in het oplossen van hun problemen en tegemoet te komen aan hun wensen en noden. Hierbij rekening houden met de belangen van de eigen organisatie en de dienstverlener. Klanten benaderen als een volwaardige partner en openstaan voor hun klachten en feedback
Betrokken zijn en zin voor kwaliteit hebben	Zich samen met anderen borg stellen voor het behalen van de doelstellingen van de organisatie. Zich hiervoor persoonlijk aansprakelijk voelen. Eindverantwoordelijkheid opnemen ten opzichte van de stakeholders van een organisatie. Organisatiebelangen laten primeren op persoonlijke belangen.

Niveaucompetenties	Omschrijving
Medewerkers gedifferentieerd kunnen aansturen	Medewerkers kunnen aansturen in overeenstemming met hun maturiteit, hun competenties en hun taakhoudelijke vaardigheden. Dit veronderstelt dat de leider flexibel is in het toepassen van zijn managementstijl en gepast het niveau van een medewerker kan inschatten ten opzichte van het competentieprofiel dat voor deze functie vooropgesteld is.
Coachen	Systematisch feedback geven over geleverde prestaties. Nagaan wat mogelijke oorzaken van falen zijn en door middel van oefeningen en verdere aanwijzingen verder falen in de toekomst te vermijden. Doel hiervan is maximale performantie van de medewerkers.
Adviseren	Anderen zowel binnen als buiten de organisatie op basis van eigen expertise en inzichten op maat advies kunnen verstrekken. Hierbij de belangen van de organisatie voorop stellen, een objectieve houding weerspiegelen, standpunten durven innemen en naar anderen toe geloofwaardigheid genereren als persoon en als inhoudelijk expert.
Processen en procedures vormgeven	De processen en de structuur van de onderneming ontwikkelen en opzetten, verspreid over meerdere activiteitsdomeinen en functionaliteiten.
Changemanagement	Binnen organisaties veranderingen kunnen

	introduceren en begeleiden. Samen met anderen nieuwe paden bewandelen en op zoek gaan naar uitdagingen. Alternatieve wegen durven inslaan. Een stappenplan kunnen opstellen om deze veranderingen te kunnen bewerkstelligen. Eigen verantwoordelijkheden en deze van anderen hieromtrent kunnen afbakenen. Kunnen omgaan met weerstanden tegen veranderingen.
Verantwoordelijkheid opnemen	Zichzelf aansprakelijk stellen voor correct geleverde prestaties binnen het gebied waarvoor men verantwoordelijk is en dit tegenover alle niveaus van de organisatie.

Verruimende bepaling

Het is de bedoeling om via de functiebeschrijving een beeld te vormen van de functie en de belangrijkste taken aan te halen

Deze opsomming heeft dus geenszins de intentie om volledig te zijn. De functie kan dus ook taken omvatten opgedragen door de algemeen directeur en die niet in deze lijst zijn opgesomd waaronder ook het verrichten van ondersteunende taken aan collega's van andere diensten.